



6

特集  
1

# 注目最高裁判決 解説と企業対応

- ▶協同組合グループ事件
- ▶滋賀県社会福祉協議会事件



弁護士 向井 蘭（杜若経営法律事務所）

18

特集  
2

## 年間取扱件数1,000件超の 社会保険労務士がおススメする

令和6年度

## 新設＆改正“使える”助成金

社会保険労務士法人アンブレラ

30

■改 正  
外国人雇用の大転換  
育成就労制度 改正の経緯と実務への影響

弁護士 杉田 昌平（弁護士法人Global HR Strategy）

42

■育児休業  
育児休業給付金の延長申請における審査厳格化と  
実務対応のポイント

社会保険労務士 佐佐木 由美子

46

■定例実務  
特に注意したいポイントはここ！  
算定・月変の実務

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

55

■求人トラブル  
無料求人広告利用者への高額請求トラブルと対応方法

弁護士 井山 貴裕（杜若経営法律事務所）

61

■個人情報  
クラウド例外とは？  
行政指導事案・注意喚起にみる  
クラウドサービス利用時の留意点

弁護士 渡邊 雅之（弁護士法人 三宅法律事務所）

68

■職場情報提供  
「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」と企業対応

社会保険労務士 深瀬 勝範

## ■連載

### 75 経済学で考える人事労務・社会保険

第53回 令和6年度年金財政検証の課題

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

### 80 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

### 82 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第204回 事業場外みなし労働時間制

神戸大学教授 大内 伸哉

### 82 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第55回 試用期間の延長要件、試用期間中の退職勧奨

弁護士 光前 幸一

### 96 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法

第8回 ChatGPTによる要約や情報抽出

社会保険労務士 加藤 秀幸

### 100 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第38回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り（11）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

## ■相談室

### 104 労働基準法

過半数代表者の選任要件と労基法32条違反による送検・起訴

弁護士 岩本 充史

### 105 労働契約

手当の不正受給

弁護士 野口 大

### 106 就業規則

マタハラに関する規定

弁護士 高木 美咲穂

### 107 社内規程

接待交際費規程と懲戒処分

弁護士 中村 仁恒

### 108 多様な人材の活用

リファレンスチェック実施の留意点

弁護士 柳瀬 安裕

### 109 労働時間

早出残業における管理職の出勤の必要性

社会保険労務士 安部 敏志

### 110 ハラスメント

1次対応と2次対応で役割分担を行う

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

### 111 メンタルヘルス

メンタルヘルスの立場からみえる男性更年期障害とは

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

### 112 労働・社会保険の手続き

シフト制パートタイマーの雇用保険加入要件

特定社会保険労務士 大城 敦子

### 113 労務に関わる税務

【令和6年税制改正】給与所得者の定額減税

税理士法人 山田＆パートナーズ 浦上 虹七

✿ 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、  
読者アンケートにご協力ください。

✿ 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

## 特集 1

# 注目最高裁判決 解説と企業対応

## ～協同組合グローブ事件・滋賀県社会福祉協議会事件～

P6

弁護士 向井 蘭 (社若経営法律事務所)

4月に、実務上注目されていた2つの最高裁判決が出されました。事業場外みなし労働時間制の適用等が論点となっていた「協同組合グローブ事件」、職種限定合意があった労働者への配転命令の可否が論点となっていた「滋賀県社会福祉協議会事件」です。本最高裁判決の内容と今後の企業実務への影響について解説します。

## 特集 2

### 年間取扱件数1,000件超の社会保険労務士がおススメする

令和  
6年度

### 新設&改正“使える”助成金

P18

社会保険労務士法人アンプレラ

令和6年度助成金の特徴として、賃上げが必須、または賃上げをすると助成額が増額する助成金が多いこと、育児休業に関する助成金が令和5年度より大幅に拡充されていること等が挙げられます。令和6年度助成金で特に使える助成金をピックアップして、申請上のポイント等を解説します。

# 注目最高裁判決 解説と企業対応

## ～協同組合グローブ事件・滋賀県社会福祉協議会事件～

弁護士 向井 蘭（杜若経営法律事務所）

### 最高裁判決には 意図・メッセージがある

4月に、注目されていた2つの最高裁判決が出されました。令和6年4月16日に出された協同組合グローブ事件（事業場外みなし労働時間制等の適用等について注目された事件）と令和6年4月26日に出された滋賀県社会福祉協議会事件（職種限定合意があった労働者への配置転換命令の可否について注目された事件）の最高裁判決です。

今回、最高裁判決が立て続けに出されました。いずれも一見してそれほど大した変更を伴うようなものとは思えないものでした。しかし、考えてみると現在の時代に合わせてメッセージを発信しているものと読むことができます。

例えば、名古屋自動車学校事件最高裁判決（最一小判令和5年7月20日）は、今後の職能給から職務給（ジョブ型ともいわれる）への転換の際に留意すべき点を考えさせられるものでしたし、熊本総合運輸事件最高裁判決（最二小判令和5年3月10日）も、増加する運送会社の未払い残業代請求紛争にあたって留意すべき点を示したと解釈できる内容であり、その後の実務に影響を与えています。

そのため、今回の最高裁判決も、数年経過すると、実務上の変化をもたらし下級審

裁判例に影響を与えたものであると判断されるものと思われます。

### 協同組合グローブ事件

#### ① 本件最高裁判決の意義

～柔軟な働き方への事業場外みなし労働時間制の活用の余地を認めているのではないか～

協同組合グローブ事件最高裁判決は、テレワークなどの様々な働き方が出てきている中で、事業場外みなし労働時間制の柔軟な適用を認めてもよいのではないか、また、これまでの裁判例や阪急トラベルサポート事件最高裁判決はあまりにも事業場外みなし労働時間制の適用を厳格に解釈し過ぎており、一定の事案であれば事業場外みなし労働時間制の適用を認めるべきということを示唆したものと思われます。

今後は、一定の事案の範囲内であれば事業場外みなし労働時間制の適用を認める裁判例が増えるのではないかと予想できます。林道晴裁判官の補足意見でも以下のように述べており、具体的な事案によっては事業場外みなし労働時間制の適用を認めることが可能であると読みます（下線筆者追加）。

「もっとも、いわゆる事業場外労働については、外勤や出張等の局面のみならず、近時、通信手段の発達等も背景に活用が進んでいるとみられる在宅勤務やテレワークの局面も含め、その在り方が多様化していることがうかがわれ、被用者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認められるか否かについて定型的に判断することは、一層難しくなってきているように思われる。

こうした中で、裁判所としては、上記の考慮要素を十分に踏まえつつも、飽くまで個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目した上で、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かの判断を行っていく必要があるものと考える。」

で、休憩時間は正午から午後1時までと定められていましたが、Xが実際に休憩していた時間は就業日ごとに異なっていました。

Xはタイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰することもできましたが、月末には、就業日ごとの始業時刻、終業時刻および休憩時間のほか、訪問先、訪問時刻およびおよその業務内容等を記入した業務日報をY組合に提出し、その確認を受けていました。

### ③ 一審判決(熊本地判令和4年5月17日)

一審判決は労働時間の把握は困難であったことを認めつつ、以下の通り、日報の正確性が担保されていて労働時間を算定し難いとはいえないと判断して、事業場外みなし労働時間制の適用を否定しました。

「原告の事業外労働では実習実施者や実習生などの第三者と接触する業務がほとんどであり、虚偽の記載をした場合にはそれが発覚する可能性が高く、実際に支所長が審査しており、業務の遂行等に疑問をもった場合、原告のほか、実習実施者や実習生などに確認することも可能であることなどからすると、同業務日報の記載についてある程度の正確性が担保されているものと評価することができる。」

### ④ 二審判決(福岡高判令和4年11月10日)

二審判決も業務日報を通じて労働時間を把握できたことを根拠に労働時間を算定し難いとはいえないと判断しました。また、法人から（実際には行われなかったものの）携帯電話により指示をしたり、報告を受けたりすることも可能であった旨追記しました。

## 2 事 案

一審原告（X）は平成28年9月、外国人の技能実習に係る監理団体である一審被告（Y組合）に雇用され、指導員（キャリア職員）として勤務しましたが、同30年10月31日、Y組合を退職しました。

Xは自らが担当する九州地方各地の実習実施者に対し、月2回以上の訪問指導を行うほか、技能実習生のために、来日時等の送迎、日常の生活指導や急なトラブルの際の通訳を行うなどの業務に従事していました。担当業務に関しては、実習実施者等への訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理していました。

また、Xは、Y組合から携帯電話を貸与されていましたが、これを用いるなどして随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることはありませんでした。

所定労働時間は午前9時から午後6時ま

「加えて、1審被告Y組合は、1審原告に対して、携帯電話を貸与してこれを携帯させていたところ、隨時、携帯電話を利用して、業務の指示や報告等が行われていたわけではないものの、必要に応じて、業務の指示を出したり、報告を受けたりすることができる態勢がとられていたといえる。以上の事実を総合考慮すると、1審被告Y組合の指摘する諸事情を踏まえても、1審原告の業務について、その勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、「労働時間を算定し難いとき」に当たるとは認められない。」

告人が担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、上告人において、被上告人の事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいい難い。」

最高裁は以下の通り、業務日報の正確性に疑問を呈し、かつ業務日報をもとに残業代を支払っていたからといって業務日報の正確性が担保されていたとはいえないと判断しました（下線筆者追加）。

「しかるところ、原審は、被上告人が上告人に提出していた業務日報に関し、①その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること、②上告人自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことを指摘した上で、その正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定（筆者注：労働基準法38条の2第1項）の適用を否定したものである。

しかしながら、上記①については、単に業務の相手方に対して問い合わせなどの方法を採り得ることを一般的に指摘するものにすぎず、実習実施者等に確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は、具体的には明らかでない。上記②についても、上告人は、本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずに被上告人の労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の当否を検討しなければ上告人が業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、上告人が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的

## ⑤ 最高裁判決(最三小判令和6年4月16日)

最高裁判決は以下の通り判断して、業務の性質、内容や本人に与えられた裁量などから労働時間の把握は容易であったとはいえないと判断しました。

「前記事実関係等によれば、本件業務は、実習実施者に対する訪問指導のほか、技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳等、多岐にわたるものであった。また、被上告人は、本件業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、隨時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかったものである。

このような事情の下で、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、被上

に担保されていたなどと評価することができるものでもない。」

## ⑥ 阪急トラベルサポート事件（最二小判 平成26年1月24日）

本判決は、阪急トラベルサポート事件最高裁判決の判断基準を用いてなされました。

阪急トラベルサポート事件では、旅行会社が企画・催行する国内・海外のツアーのために派遣会社から派遣されたツアー添乗員の事業場外労働みなし制度の適用が問題となりました。

ツアー添乗員は、担当ツアーの割当てを受けて、ツアー参加者と空港で待ち合わせて飛行機に同乗し、ツアーの計画に沿って旅行先を同行して帰国するという流れで業務をしていました。

国内・海外いずれも事業場外で労働を行っていくため、会社が労働時間を把握することは困難なケースのようにも思えましたが、最高裁は、「業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等」との基準を採用し、以下を理由として「労働時間を算定し難いとき」には該当せず、事業場外みなし労働時間制の適用を否定しました。

- ・ツアーの旅行日程について日時・目的地等が事前に確定されている
- ・ツアーの出発から帰着までの詳細な行程とその管理の仕方が指示され、それらをできるだけ遵守しなければならない
- ・実際の行程についても添乗報告書に詳細に記載させてこれを会社に提出しなければならない（報告の内容について

は、ツアー参加者のアンケートを参照することや関係者に問合せをすることによってその正確性を確認することができる）

・会社が、添乗員に対し、携帯電話を所持して常時電源を入れておき、ツアー参加者との間で契約上の問題やクレームが生じ得る旅程の変更が必要となる場合には、本件を会社に報告して指示を受けることを求めている

## ⑦ 阪急トラベルサポート事件と協同組合グローブ事件との違い（図表1）

阪急トラベルサポート事件と協同組合グローブ事件では、①事前の日程が決まっていて基本的に変更できるか否か、②事後の日報提出により正確性が確保できるかが大きく異なります。

ただ、海外旅行の添乗員業務の日報の正確性を事後に確認できるかについては、事実上不可能ではないかという疑問は湧きます。個人旅行客に過去の旅行日程の時刻を確認することも困難でしょうし（覚えていないと思われます）、海外の提携業者や代理店に確認することも手間がかかり困難だと思われます。

筆者は、今回の協同組合グローブ事件最高裁判決により事実上の判例変更がなされたというのは言い過ぎかもしれません、そのくらい、大きく軌道修正をした印象を受けます。

## ⑧ 様々な労働時間管理ツールについてどう判断したか

本件については、「クラウド型勤怠管理システムを使えば労働時間の把握はできたのではないか」との疑問が湧きます。セントリオン・ヘルスケア・ジャパン事件高裁

図表1 阪急トラベルサポート事件と協同組合グローブ事件の違い

	阪急トラベルサポート事件	協同組合グローブ事件
業務の性質・内容、業務の遂行の態様・状況	旅行添乗員業務（顧客に同行し朝から夜まで業務が及ぶことがある）	・技能実習指導員業務（通訳、実習生の生活相談、指導など） ・自宅から直行直帰が原則
業務に関する指示	・現場に管理者はおらず、自分の判断で動くが基本的には定められた最終日程表にもとづいて旅行添乗員業務を行う ・添乗員業務マニュアルにより旅行添乗員業務を行う ・携帯電話などにより会社から指示を受けることもある	・現場に管理者はおらず、自分の判断で動く ・予定も自分で決めて自由に変更ができる ・突然的に予定が変わる ・携帯電話などにより会社から指示を受けることはない
報告の方法、内容やその実施の態様、状況	・添乗日報により報告。内容が正確か否かも確認できる	・業務日報が正確か否か確認できるかについて審理がなされていないと判断→破棄差戻し

判決（東京高判令和4年11月16日）では、クラウド型勤怠管理システムを使用している時期については労働時間を把握できると判断していました。

一方、協同組合グローブ事件では、業務日報のほかにも様々な労働時間管理ツールがありました。一審判決は、以下のように日報以外は労働時間が把握できるものではないとしました。

- ・月間予定を記載したホワイトボードについては具体的な時間が記入されていない
- ・時間も記載された週間予定表については短期間の取組みにとどまっているうえに業務日報との食い違いも多い
- ・訪問予定を入力するスケジュールアプリについては入力されたスケジュール通りの行動は求められていない
- ・訪問・巡回先の入退室の際に「イン」「アウト」とメッセージを送信していたLINEについては一時的な取組みにとどまっている

今後は、「クラウド型勤怠管理システムを使う＝労働時間管理ができる」というわけではなく、具体的な事案に即してクラウド型勤怠管理システムを用いて労働時間管理ができるのかを検証することになると思われます。

## 9 事業場外みなし労働時間制において残業代を一部支払っているという事実はどう解釈するか

協同組合グローブ事件最高裁判決は、「上告人が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価することができるものでもない」と判断しました。

セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件高裁判決は、以下の通り判断して、会社が一定の場合、残業代を支払っていることを一つの理由に労働時間の把握は可能であったと判断しましたが、協同組合グローブ事件最高裁判決によれば、この理由は必ずしも事業場外みなし労働時間制の適用を否定する根拠にはならないことになります。

# 令和6年度 新設&改正 “使える”助成金

社会保険労務士法人アンブレラ

## 1 令和6年度注目の助成金25選

令和6年度に注目される厚生労働省の助成金について、図表1の通り、25の助成金を7つのテーマごとにまとめました。本稿

図表1 注目助成金25選

テーマ	助成金名	新設 改正	賃上げ	解雇 あり	雇用 保険	大企業
採用	特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース	—	不要	不支給	必須
	トライアル雇用助成金	一般トライアルコース	—	不要	不支給	必須
	産業雇用安定助成金	産業連携人材確保等支援コース	新設	不要	不支給	必須
育児	両立支援等助成金	育児休業等支援コース	改正	不要	支給	必須
		育休中等業務代替支援コース	新設	不要	支給	必須
		出生時両立支援コース	改正	不要	支給	必須
		柔軟な働き方選択制度等支援コース	新設	不要	支給	必須
働き方	働き方改革推進支援助成金	業種別課題対応コース	改正	加算	不支給	—
		勤務間インターバル導入コース	—	加算	不支給	—
		労働時間短縮・年休促進支援コース	—	加算	不支給	—
賃上げ	人材確保等支援助成金	テレワークコース	改正	加算	支給	必須
		人事評価改善等助成コース	改正	必須	不支給	必須
非正規社員	中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金	業務改善助成金	改正	必須	不支給	—
		正社員化コース	改正	必須	不支給	必須
		障害者正社員化コース	—	不要	不支給	必須
		社会保険適用時遇改善コース	新設	必須	支給	必須
		賃金規定等改定コース	—	必須	支給	必須
		賃金規定等共通化コース	—	不要	支給	必須
		賞与・退職金制度導入コース	—	賞与 退職金	支給	必須
従業員	人材開発支援助成金	人材育成支援コース	—	加算	不支給	必須
		人への投資促進コース	—	加算	不支給	必須
		事業展開等リスクリング支援コース	—	加算	不支給	必須
高齢者	65歳超雇用推進助成金	高年齢者無期雇用転換コース	改正	不要	不支給	必須
		65歳超継続雇用促進コース	—	不要	支給	必須
	高年齢労働者安全衛生対策推進費	エイジフレンドリー補助金	改正	不要	不支給	—

では、25の注目助成金の中からさらに5つの助成金を「令和6年度の“使える”助成金」として解説します。

図表1では、昨年4月時点の助成金の内容と比較して変更がある場合は「改正」、

昨年4月の時点では存在していなかった助成金については「新設」としています。

賃上げについては、助成金申請において「必須」、「加算」対象、「不要」に分けていますが、半分以上の助成金は賃上げが条件に入っています。なお、キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）は、賞与か退職金の導入が申請条件になりますので、賃上げ必須になります。

また、勘違いしている人事担当者の方が多いのですが、解雇が出るとすべての助成金が不支給になるということではありません。実際には、解雇が出ても申請できる助成金は多いです。

雇用保険に加入している従業員しか助成金の対象にならないと思い込んでいる方も多いのですが、実は、労災に加入しているだけで申請できる助成金も少なくありません。

その他、中小企業向けの助成金が多いのは確かですが、大企業が申請できる助成金もいろいろとありますので、助成金の対象になるかは必ず労働局に確認することをおススメします。

## 2 令和6年度助成金の傾向と対策

令和6年度の助成金の傾向と対策として、注目すべき点は3つあります。

1点目は、令和6年度も前年度と同様に、賃上げが必須、または賃上げをすると助成額が増額になる助成金が多い点です。つまり、賃上げをする企業は助成金を申請するチャンスが増え、助成金の上限額も高くなるということです。その中でも、特筆すべき事例が人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）です。令和4年4月から休止していましたが、令和6年4月から満を持しての再登場となりました。人事評価改善等助成コースは、全従業員の賃金総

額を3%以上アップさせることを申請条件とし、1人でも賃金が下がった従業員がいれば、他の従業員の賃金を上げて賃金総額が3%を超えたとしても助成金は支給されない、という代表的な賃上げを前提とした助成金です。厚生労働省としては令和4年度も助成金を継続させようと予算要求をしていましたが、財務省は予算を認定しませんでした。こういうケースでは、通常その助成金は廃止になるのですが、厚生労働省は人事評価改善等助成コースを廃止せず、休止という形で存続させていました。「厚生労働省が抵抗してもこのまま助成金は廃止になるだろう」というのが助成金ビジネス業界での大方の予想でしたが、令和6年4月から2年ぶりに復活し計画書の受付が再開されました。実質上の廃止状態から表舞台に戻ってきたことは、過去に例を見ない奇跡の復活といえます。そして、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）も現在休止中ですが、将来復活する可能性が出てきました。

2点目は、令和6年度の高齢者向けの助成金は、全般的に下降気味になってきている点です。65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）は令和4年度に助成額が引き下げられたまま、3年連続上がらない状況が続いています。70歳までの定年の延長を促進しようという意図は、助成金からは伝わってきません。また、令和6年度に内容の変更がある65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）は、助成額が1人につき48万円から30万円（大企業は38万円から23万円）に下がるというマイナス改定です。減額の理由は、高年齢者無期雇用転換コースを創設してから10年弱が経過したことなどから改めて厚生労働省が検討した結果、現在の該当年齢における有期契約労働者および無期雇用労働者の平

均賃金に基づき、支給額は減額が相当と判断されたためです。なお、令和5年度までに計画書を提出している場合は改定前の助成額で申請できますが、毎年度少なくとも1人を無期転換しないと計画書は無効となります。減額改定された助成金は次年度以降廃止されることが多いため、高年齢者無期雇用転換コースが廃止になる日もいよいよ近いと予感させる状況です。

3点目は、令和6年度の育児休業についての助成金が、令和5年度より大幅に拡充されてきている点です。今年1月に両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）、4月に両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）が新設され、4月からは男性育休を支援する両立支援等助成金（出生時両立支援コース）も拡充されました。このため、育児休業を取得する従業員を雇用している中小企業のほとんどが図表1の両立支援等助成金のいずれかのコースを申請できる可能性が高くなりました。助成金申請の機会を逸しないように情報収集をしておくことが必要です。

### 3 令和6年度 使える助成金トップ5

図表1の25の助成金のうち、昨年度の中途に改正・新設された助成金、今年度に新設された助成金に注目して、特に使える助成金トップ5を解説します。

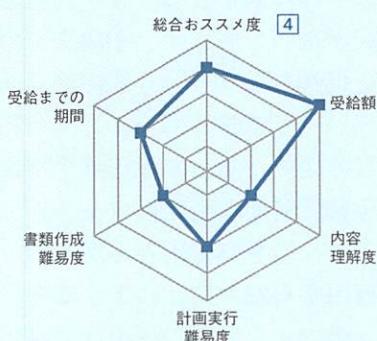
#### ◇レーダーチャートの見方

注目される5つの助成金について、以下の6つの視点でレーダーチャート化しましたので、参考にしてください（ただし、筆者の個人的見解です）。

- ① 助成金受給額（最大受給額が大きいほど数値が大きい）
- ② 内容理解度（内容が理解しやすいほど数値が大きい）
- ③ 計画実行難易度（計画を実行しやすいほど数値が大きい）
- ④ 書類作成難易度（書類作成が易しいほど数値が大きい）
- ⑤ 受給までの期間（提案から受給までの期間が短いほど数値が大きい）
- ⑥ 総合おススメ度（おススメ度がより高いほど数値が大きい）

### ①キャリアアップ助成金（社会保険適用時待遇改善コース）

新設



#### ！コメント

昨年10月に新設された助成金で、厚生労働省が計画書の提出状況を毎月公開しており、導入する企業の増加が見込まれています。大阪のユニバーサル・スタジオ・ジャパンが本コースを導入し460名が適用を受ける見込みということで、一気に助成金の認知度が高まっている助成金です。

#### 【助成金の概要】

6ヶ月以上勤務し、社会保険に加入する要件を満たしていない従業員が助成金の対

象となり、3つのメニューから選択します。その従業員の労働時間を延長したり賃金を上げたりすることで社会保険の加入要件を

図表2 手当等支給メニュー

	支給要件	1人当たり助成額
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を「社会保険適用促進手当」として従業員に追加支給すること	6カ月ごとに10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	1年目に引き続き、従業員に賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分の「社会保険適用促進手当」を追加支給すること	6カ月ごとに10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	賃金（基本給）の18%以上を増額させていること	6カ月で10万円×1回 (大企業は7.5万円×1回)

満たし、実際に社会保険に加入して6カ月経過すると助成金を申請することができます。

### 【主な支給要件】

本コースには以下の3つのメニューがあり、延長時間や賃上げ率を変更するほかにも様々な組合せにより、バリエーション豊富な制度設計が可能になっています。

一方、導入する企業側も、それなりの知識がないと運用できない助成金でもあります。

### ①手当等支給メニュー（図表2）

社会保険に新たに加入する従業員に対して、社会保険料相当額に当たる賃金の15%の「社会保険適用促進手当」を支給します。本手当は2年間限定ですが、社会保険料算定の基礎から除けるメリットがあります。1人につき最大50万円（大企業37.5万円）の助成金を受給でき、取組期間は2年6カ月で終了します。

### ②労働時間延長メニュー

助成額は30万円で、取組期間は6カ月で終了します。

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上4時間未満	5%以上	(大企業は22.5万円)
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

### ③併用メニュー（図表3）

併用メニューは、手当等支給メニューと労働時間延長メニューの2つを組み合わせています。助成額は最大50万円（大企業37.5万円）で、取組期間は1年6カ月で終了します。

### 【申請手続のポイント】（次ページ図表4, 5）

手当等支給メニューと併用メニューは、対象従業員に社会保険適用促進手当の支給をすることが必須条件になり、本手当を従業員が理解できるように説明することを

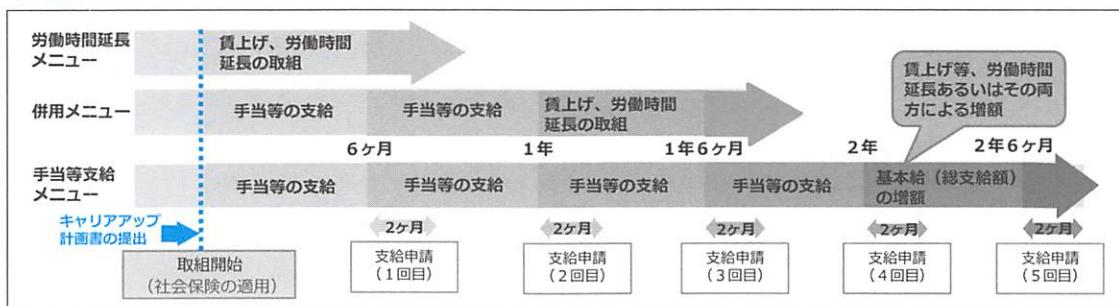
図表3 併用メニュー

	支給要件	1人当たり助成額
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を「社会保険適用促進手当」として従業員に追加支給	6カ月ごとに10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	上記の取組みを行ったうえで以下のいずれかの取組みを行うこと	6カ月で30万円 (大企業は22.5万円)
	週所定労働時間の延長	
	① 4時間以上	
	② 3時間以上4時間未満	
	③ 2時間以上3時間未満	
	④ 1時間以上2時間未満	

図表4 3つのメニューの比較

導入メニュー	取組期間	1人当たり助成額		事務処理負担		総合評価	
労働時間延長メニュー	○ 6ヶ月	×	30万円 (大企業22.5万円)	○	社会保険の加入等だけで負担少	○	導入推奨
併用メニュー	△ 1年 6ヶ月	○	50万円 (大企業37.5万円)	×	社会保険適用促進手当の導入など負担大	△	助成額50万円にこだわる場合
手当等支給メニュー	× 2年 6ヶ月	○	50万円 (大企業37.5万円)	×	社会保険適用促進手当の導入など負担大	×	負担が大きく導入しないほうがよい

図表5 申請スケジュール



(厚生労働省HPより)

含めて事務負担が大きくなります。さらに、6ヶ月ごとに助成金の支給申請をするため、スケジュール管理にも十分注意する必要があります。手当等支給メニューと併用メニューの1人当たりの助成額はどちらも同じですので、取組期間が短い併用メニューのほうがおススメです。

#### 【受給にあたっての留意点】

1企業で3つのメニューをすべて導入することは可能ですが、事務処理の負担を考慮すると現実的ではなく、どれか1つに絞って従業員に提示することになります。

#### 本助成金をおススメする会社

多くの企業が人手不足で悩んでいますが、本助成金の目的はまさに短時間勤務のパートタイマーなどの勤務時間を延長することですので、人手不足の対策をしたい企業におススメします。

新たな従業員を雇用する場合、採用や教育には時間と費用がかかるうえ、採用した人材が期待した能力を持っておらず、戦力にならないリスクも伴います。それに比べて、現在雇用している従業員の勤務時間を延長するほうが、追加の教育が不要で、確実に即戦力として活躍してくれます。